

# ЛЕКЦИЯ 2

## Эволюция управленческой МЫСЛИ

В XX столетии, и особенно в его первой половине, возникло множество различных идей и теорий управления.

**1. Научное управление (1885-1920)** тесно связано с работами Ф.Тейлора, Френка и Лилии Гилбрет, Генри Гантта. Эти создатели школы научного управления полагали, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь более их элективного выполнения.

## Законы управления Тейлора:

- Создание научного фундамента, заменяющего собой старые, грубо практические методы работы, научное исследование каждого отдельного вида трудовой деятельности;
- Отбор рабочих и менеджеров на основе научных критериев, их тренировка и обучение. Сейчас это обозначается терминами "профотбор, профконсультирование и профобучение";
- Сотрудничество администрации с рабочими в деле практического внедрения НОТиУ;
- Равномерное и справедливое распределение обязанностей (ответственности) между рабочими и менеджерами.

2. Классическая, или административная, школа в управлении (1920-1950) в основном посвящала свои исследования управлению производством. Они занимались повышением эффективности на уровне ниже управленческого. С возникновением этой школы специалисты начали постоянно вырабатывать подходы к совершенствованию управления организацией в целом.

## Принципы управления Анри Файоля:

1. Разделение труда.
2. Полномочия и ответственность.
3. Дисциплина.
4. Единоначалие.
5. Единство направления.
6. . Подчиненность личных интересов общим.
7. Вознаграждение персонала.
8. Централизация.
9. Скалярная цепь.
10. Порядок.
11. Справедливость
12. Стабильность рабочего места для персонала.
13. Инициатива.
14. Корпоративный дух.

**3. Школа человеческих отношений (1930-1950).** Третий прорыв в управленческой мысли, сопоставимый по своему значению с первыми двумя и называемый часто "неоклассическим" - это зарождение школы человеческих отношений на рубеже 30-х годов. Создатели этой школы перенесли центр тяжести в управлении с задач на человека.

Самыми крупными представителями этой школы является Элтон Мейо, Мэри Фоллет.

## Опыты на предприятиях фирмы «Вестерн Электрик» :

- На *первом этапе* изучалась роль влияния интенсивности освещения на производительность труда.
- На *втором этапе* исследовались неконтролируемые факторы, определяющие увеличение производительности труда.
- Задачей *третьего этапа* экспериментов было совершенствование непосредственного руководства людьми, улучшение отношений между сотрудниками и их отношения к работе.
- Во время *четвертого этапа* эксперимент проводился на участке по производству банковской сигнализации. На данном этапе анализировали воздействие материального стимулирования на рост групповой производительности труда.

Главный теоретический вывод Э. Мэйо заключался в следующем: *предприятие представляет собой социальную систему, состоящую из неформальных групп, регулирующих человеческое поведение.*

4. **70-х годов** переломной для всей управленческой мысли явилась четко сформулированная идея о том, что организация - это открытая система, которая приспосабливается к своей весьма многообразной внутренней и внешней среде, и главные причины того, что в ней происходит, следует искать вне ее.

**6. Десятилетие 80-х** годов ознаменовалось новым прорывом, неожиданным для многих американцев открытием значения организационной культуры.

**7. В середине 90-х** годов просматриваются три тенденции:

- а) некий возврат к прошлому - переосознание значения материальной, технологической базы современного производства и оказания услуг;
- б) поведенческие аспекты - это усиление влияния не только организационной культуры, но и различных форм демократического управления, участия рядовых работников в прибылях, в осуществлении управленческих функций (постановка целей, выработка решений и т.д.);
- в) третья особенность - усиление международного характера управления;

## **Вклад различных направлений.**

### **Школа научного управления:**

1. Использование научного анализа для определения лучших способов выполнения задачи.
2. Отбор работников, лучше всего подходящих для выполнения задач, и обеспечение их обучения.
3. Обеспечение работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения их задач.
4. Систематическое и правильное использование материального стимулирования для повышения производительности.
5. Отделение планирования и обдумывания от самой работы.

### **Классическая школа управления**

1. Развитие принципов управления.
2. Описание функций управления.
3. Систематизированный подход к управлению всей организации.

## **Школа человеческих отношений и школа поведенческих наук**

1. Применение приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности и производительности.
2. Применение наук о человеческом поведении к управлению и формированию организации таким образом, чтобы каждый работник мог быть полностью использован в соответствии с его потенциалом.

## **Школа науки управления**

1. Углубление понимания сложных управленческих проблем благодаря разработке и применению моделей.
2. Развитие количественных методов в помощь руководителям, принимающим решения в сложных ситуациях.